



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

**LES PROPOSITIONS DE MESURES
EN MATIÈRE STATUTAIRE**

Janvier 2006

SOMMAIRE

▪ PROPOSITIONS DE MESURES EN MATIERE STATUTAIRE :

- I – Promotion Professionnelle : p 4
- *L'encouragement à la promotion professionnelle des agents de la fonction publique.*
- II – Déroulements de carrière et grille : p 6
- *Restructuration des carrières de la catégorie C.*
- *Amélioration des débouchés de la catégorie C en catégorie B.*
- *Amélioration des carrières des agents des catégories B et A.*
- III – Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, validation des acquis de l'expérience, formation : p 11
- *Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et VAE.*
- *Institution d'un droit individuel à la formation dans la fonction publique.*
- IV – Agents non titulaires : p 13
- *Amélioration de la protection sociale des agents non titulaires, notamment en CDI.*
- *Mise en place de mécanismes de régulation.*
- V – CET : p 16
- *Bilan et évolution du CET.*
- VI – Dialogue social : p 17
- *Meilleure association des personnels et des employeurs.*
- *Formalisation de l'existence et de la périodicité de rendez-vous sur les questions de GRH et de salaires, ainsi que les conditions de validité des accords.*

PROMOTION PROFESSIONNELLE

L'encouragement à la promotion professionnelle des agents de la fonction publique

Dispositif existant

Les perspectives démographiques et l'évolution des **missions** et des **moyens** du service public rendent nécessaires les anticipations en matière de ressources humaines dans les trois fonctions publiques. Plus que jamais, l'adaptation des besoins quantitatifs et qualitatifs en emplois doit s'appuyer sur une politique de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences.

La LOLF doit par ailleurs contribuer au développement d'une GRH moins tournée vers la gestion de procédures administratives que vers la gestion des femmes et des hommes, de leurs compétences et de leurs projets.

A la suite de la communication en conseil des ministres du ministre de la fonction publique du 14 novembre 2005, des **conférences de gestion prévisionnelles des ressources humaines**, associant le ministère de la fonction publique et les ministères gestionnaires de personnel, seront mises en place à partir de 2006. Elles permettront notamment de veiller à la cohérence des **schémas ministériels de GRH**, notamment en termes de dynamisation des parcours professionnels.

Dans ce contexte, il s'agit principalement de mettre en cohérence les objectifs et les outils qui participent à la définition des **parcours professionnels** des agents et permettent le développement d'une **politique de promotion professionnelle**, pour l'ensemble des catégories, à travers :

- les évolutions, transversales ou catégorielles, de la grille des rémunérations ;
- les plans de requalifications (positionnement des métiers sur la grille), se déclinant en une nouvelle dynamique des avancements de grade et des promotions de corps,
- les regroupements et fusions de corps, facilitant la mobilité fonctionnelle et élargissant les possibilités de gestion individuelle des carrières,
- les politiques d'évaluation et les plans de formation (pour favoriser l'adéquation des profils aux besoins, le développement des qualifications et la promotion des agents).

Sur ce dernier point, **l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003** relatif à la formation tout au long de la vie n'a pas encore été transposé à l'ensemble de la fonction publique. Les principes contenus dans cet accord et dans la loi du 4 mai 2004 sont notamment destinés à permettre aux salariés de mieux maîtriser leurs évolutions professionnelles. Leur mise en œuvre impliquerait dans la fonction publique une meilleure reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, une validation des acquis de l'expérience facilitée et le droit individuel à la formation.

Dans la fonction publique territoriale, le projet de loi récemment soumis au CSFPT et ses prolongements réglementaires s'inscrivent dans la même démarche. Le volet réglementaire permettra notamment d'assouplir les seuils et de majorer les quotas de promotion.

Pour l'ensemble des catégories C, B et A :

- Les politiques de gestion des ressources humaines ministérielles devront privilégier les mesures statutaires destinées à favoriser les débouchés professionnels ;
- Les schémas ministériels de GRH devront contenir des « projets de parcours professionnels » (PPP) définissant des objectifs de promotion professionnelle et mettant en cohérence les différents outils (grilles, requalifications, perspectives d'avancement et de promotions, fusions de corps, plans de formation).
- Le pilotage et la cohérence, au niveau interministériel, seront assurés grâce, notamment, à la tenue de conférences annuelles de GRH, à partir du printemps 2006.
- Un groupe de suivi sera constitué au niveau interministériel avec les partenaires sociaux pour leur permettre d'être informés régulièrement de l'évolution de la politique de promotion professionnelle.

DEROULEMENT DE CARRIERE ET GRILLE

Restructuration des carrières de la catégorie C

Dispositif existant

La catégorie C comporte principalement 3 types de structure de carrière qui correspondent chacune à des corps à statut commun.

- Les corps administratifs (de E3 –exE2- jusqu'en NEI) : l'évolution au sein de la catégorie C se fait sur 2 corps : les agents administratifs et les adjoints administratifs.

- Les corps « logistiques » (de E3 –exE2- jusqu'en NEI).

Ici, on trouve 2 statuts communs : les AST-ISIM et les conducteurs et chefs de garage. Les AST-ISIM relèvent d'un seul corps en 5 grades (4 à partir du 1/10/05). Les conducteurs (E2, E3 et E4) et chefs de garage (E5 et NEI) sont organisés en 2 corps.

- Les corps ouvriers et techniques (de E3 à EIS appelé également : MOP).

L'évolution au sein de la catégorie C se fait sur 2 corps : les ouvriers professionnels (E3 et E4) et les maîtres ouvriers (E5 et EIS).

Quelques autres structures différentes existent.

- Les corps de base sans continuum vers le NEI ou EIS (E2 et E3).

Ce sont des corps actuellement en E2 et E3 qui, après le 1^{er} octobre, auront un seul grade sans débouchés « naturels » vers le haut de la catégorie C. Se trouvent dans cette situation : les AST de certains établissements, les OEA (EN, maison de la légion d'honneur et agriculture), les ASH (défense, INI, ONAC).

- Les corps d'aide soignants (E3, E4 et E5).

⇒ MESURES PROPOSEES

- **Suppression de la structuration de la catégorie C en deux corps « hiérarchisés » (type agents/adjoints, ouvriers/maîtres ouvriers) et restructuration corrélative des carrières;**
- **Poursuite des plans de requalification des agents de catégorie C ;**
- **Maintien de niveaux de recrutement différenciés au sein des nouveaux corps « unifiés » en fonction de la qualification des agents;**
- **Structuration des corps en 4 grades : les trois premiers grades comprendront onze échelons, pour donner de l'amplitude aux carrières;**
- **Borne terminale des nouveaux corps à l'IM 415 : tous les corps de la catégorie C donneront vocation à accéder à cet indice ;**
- **Fusions de corps, notamment entre services centraux et services déconcentrés.**

DEROULEMENT DE CARRIERE ET GRILLE

Amélioration des débouchés de la catégorie C en catégorie B

Dispositif existant

1- La promotion interne

La nomination dans un corps de catégorie supérieure peut s'opérer selon deux modalités principales : la voie du recrutement par concours et la voie de la promotion interne.

La promotion interne, au sens de l'article 26 du titre II du statut général, comporte deux voies d'accès : l'examen professionnel et la liste d'aptitude.

La promotion interne de C en B est limitée par les statuts particuliers, à hauteur d'un taux qui ne dépasse pas, pour le corps des secrétaires administratifs de l'Etat et les corps homologues, 1/5^{ème} des recrutements effectués par concours et détachement.

2- La clause de sauvegarde

Dans les cas où l'administration connaît une diminution du nombre de ses recrutements par concours, une clause de sauvegarde peut permettre de maintenir, de manière limitée, un certain nombre de promotions internes.

La clause de sauvegarde trouve actuellement à s'appliquer lorsque le mécanisme classique du taux de promotion interne ne permet aucune nomination au titre d'une année donnée.

Le dispositif consiste à appliquer le taux retenu pour la promotion interne, non plus au volume du recrutement mais à un pourcentage de l'effectif du corps dans lequel a lieu la promotion.

3- Les conditions de reprise d'ancienneté

Les agents qui, avant d'être nommés dans un corps de catégorie B, avaient la qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire, voient une partie de leurs services prise en compte à l'occasion de leur reclassement dans le corps de catégorie B.

Les conditions de reprise d'ancienneté sont actuellement les suivantes pour divers corps de fonctionnaires de la catégorie B :

* Les fonctionnaires de catégorie C bénéficient, sauf cas particulier, d'une prise en compte de leurs services effectués en tant que catégorie C, à hauteur de 8/12èmes pour les douze premières années et 7/12èmes pour le surplus.

Un butoir est fixé : ce calcul ne peut aboutir à reprendre une durée qui placerait l'agent dans une situation plus favorable que celle qui aurait été la sienne s'il avait accompli dès le départ sa carrière en catégorie B.

* Les agents non titulaires bénéficient d'une prise en compte de leurs services, à hauteur des 3/4 pour les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie B et de la moitié de leur durée pour les services accomplis dans un emploi du niveau de la catégorie C.

Si ce calcul conduit à placer les agents dans un échelon comportant un indice plus qu'immédiatement supérieur à celui perçu dans leur ancienne situation, leur classement est révisé à la baisse.

Ce butoir pénalise les agents qui étaient les moins bien traités en terme de rémunération et conduit à des situations disparates, à ancienneté égale, selon le régime de rémunération antérieur.

⇒ MESURES PROPOSEES

- Amélioration du taux de la promotion interne de la catégorie C vers la catégorie B

Le taux de promotion interne de la catégorie C vers la catégorie B est fixé, en général, au maximum à 1/5e des recrutements effectués par concours et détachement.

Il est proposé de porter ce taux de promotion maximum à 1/3 des recrutements effectués par concours et détachement.

- Amélioration de la clause de sauvegarde pour la promotion interne

Le décret n° 94-1017 du 18 novembre 1994, applicable aux corps des secrétaires administratifs de l'Etat et aux corps analogues, fixe la clause de sauvegarde à 3,5 % de l'effectif du corps d'accueil considéré ; le volume de la promotion interne résulte alors de l'application du taux de 20 % à 3,5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement.

Il est proposé d'assouplir ce dispositif de deux manières :

- déclenchement de la clause de sauvegarde dès lors que ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé que celui résultant de l'application des dispositions de droit commun (taux de promotion interne) ;
 - passage de la clause de sauvegarde d'un taux de 3,5 % à un taux de 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps considéré.
- Aménagement des règles de reprise d'ancienneté avec notamment la révision des règles de butoir qui limitent la reprise d'ancienneté pour les fonctionnaires et les agents non-titulaires nommés dans un corps de catégorie B.
 - Bien entendu, la possibilité qui serait ainsi ouverte à chaque administration de développer sur des périodes à déterminer (2 à 5 ans) des plans de requalification devrait s'insérer dans une réflexion plus stratégique et prospective de chaque administration sur la GRH, l'évolution des métiers et les fusions de corps.

DEROULEMENT DE CARRIERE ET GRILLE

Amélioration des carrières des agents des catégories B et A

Dispositif existant

1- La catégorie A type bénéficie actuellement d'une refonte indiciaire (relèvement du 1^{er} grade, fusion des deux classes du principalat, débouché sur des statuts d'emploi) ;

2- En catégorie B deux échelonnements indiciaires co-existent :

- B-type –recrutement au niveau « bac » : échelonnement IM 290-513 ;
- CII – recrutement à bac+2 : échelonnement 307-533 ;

⇒ MESURES PROPOSEES

1) Principes communs

A - Principe : les mesures d'amélioration de carrière de la catégorie A s'inscrivent, comme pour les autres catégories, dans le contexte de la fusion des corps, contrepartie nécessaire aux mesures d'amélioration de carrière. Elles visent à fluidifier les déroulements de carrière.

B - Modalités : la redistribution des économies salariales (retour de 50%) devra se faire de manière privilégiée par la voie de mesures statutaires destinées à favoriser les avancements et les promotions

En catégorie A comme en catégorie B, une politique dynamique d'**avancement de grade** devra être encouragée, en élargissant les ratios « promus/ promouvables ».

De même, la **promotion interne** de corps devra-t-elle être encouragée.

2) Promotion interne de la catégorie B vers la catégorie A

Les statuts qui régissent actuellement les différents corps des attachés fixent la promotion interne à 1/6^{ème} des recrutements.

Ce pourcentage est susceptible d'être amélioré selon deux dispositifs :

- un dispositif **pérenne** qui découle des récentes évolutions statutaires avec le décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 relatif aux corps des attachés d'administration relevant des administrations de l'Etat ; ce décret fixe le taux de la promotion interne dans une fourchette comprise entre 1/5^e et 1/3 pour l'accès au corps des attachés d'administration.

- un dispositif **transitoire** plus volontariste pour faire face à des difficultés conjoncturelles qui permette d'améliorer le dispositif pérenne. (*Exemple de la filière technique du ministère de l'intérieur : le taux de promotion est porté de 1/6 à 1/4 pendant 3 ans.*)
- Par ailleurs, dans l'hypothèse où la réduction des recrutements tarit les possibilités de promotion interne, la **clause de sauvegarde** trouve à s'appliquer. Il est envisagé d'améliorer le dispositif selon deux modalités :
 - un assouplissement des conditions d'utilisation ; cette clause pourra être utilisée non seulement lorsqu'il n'y a aucun recrutement mais aussi lorsque l'application de la clause est plus favorable que le mécanisme de la promotion interne ;
 - une amélioration du taux relatif aux effectifs qui pourrait être porté de 3,5 % à 5 %.

2) Mesures propres à la catégorie A

a/ Les débouchés sur les emplois fonctionnels

Certains ministères disposent, pour leurs fonctionnaires des corps de catégorie A type, d'emplois fonctionnels.

Les administrations qui n'en disposent pas encore seront incitées à créer auprès de leur département des emplois fonctionnels qui assureront aux fonctionnaires des corps A type (attachés, ingénieurs) des emplois de débouché mieux rémunérés. Le bornage indiciaire (déjà arbitré), fixé à l'IB 1015 (IM 820), prévoira 1 échelon contingenté culminant à la HEA, à l'instar de ce qui a été fait pour les directeurs des services de préfecture et les chefs des services techniques du ministère de l'intérieur.

Un statut type sera proposé par la fonction publique.

b/ Les débouchés dans des corps d'encadrement supérieur par le biais du tour extérieur

La part du recrutement par tour extérieur (réservée aux fonctionnaires de catégorie A) dans les corps recrutés par la voie de l'ENA est déjà importante et est en cours d'assouplissement : elle sera désormais fixée par un taux du nombre d'administrateurs civils recrutés par la voie de l'ENA, ce taux ne pouvant être inférieur à 2/3. L'accès des fonctionnaires de catégorie A par la voie du tour extérieur dans d'autres corps issus de l'ENA sera également élargi (déjà décidé pour TA et CRC).

c/ Accélération de la mise en application du statut commun des attachés :

L'engagement sera pris d'achever avant la fin de l'année 2006 la montée en puissance du dispositif issu du décret n° 2005-1215 du 26 septembre 2005 (réforme des attachés).

Dispositif existant

Les promotions s'effectuent actuellement essentiellement par concours interne. Il arrive fréquemment que plus des deux tiers des changements de corps résultent du concours interne, la place réservée aux examens professionnels ou procédures de sélection au choix demeurant marginale;

Le concours interne est bien entendu un mode pertinent de validation des connaissances, sûr et objectif. Dans l'organisation des concours, on constate toutefois parfois que les épreuves sont déconnectées de la vie professionnelle des agents. Une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle est donc souhaitable.

Pour ce qui est de la VAE –qui conduit à valider l'expérience sous la forme d'un diplôme-, il faut souligner que, dans la grande majorité des cas, les concours internes ne sont pas soumis à condition de diplôme. La VAE donc est moins nécessaire au déblocage des carrières dans la fonction publique que dans le secteur privé. Il n'en reste pas moins que la validation de l'expérience professionnelle par un diplôme peut être utile, notamment dans la filière technique ou pour certains métiers de la fonction publique hospitalière. Elle répond aussi aux souhaits d'élargissement des possibilités de parcours professionnels exprimés par les agents.

⇒ MESURES PROPOSEES

- **Elargissement de la part de la promotion interne et des examens professionnels dans les nouveaux statuts –voir les réformes en cours pour la catégorie A et les pistes proposées pour la promotion de catégorie C en catégorie B-;**
- **Institution de dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle en substitution d'une épreuve sur programme d'un concours ou d'un examen professionnel;**
- **Prise en compte de l'expérience professionnelle pour déroger aux conditions de diplôme pour l'inscription aux concours;**
- **Prise en compte de l'expérience professionnelle dans les parcours professionnels, notamment pour les promotions;**
- **Consolidation des dispositifs existants pour faciliter la diversification des parcours professionnels, notamment le congé de formation mobilité ;**
- **Prise en compte de l'expérience professionnelle pour faciliter les « secondes carrières » ;**
- **Réflexion sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), en lien avec le droit individuel à la formation.**

Institution d'un droit individuel à la formation dans la fonction publique

Dispositif existant

L'effort de formation consacré aux agents publics est réel, il mobilise des moyens considérables, pour des résultats dans l'ensemble satisfaisants, notamment en ce qui concerne le taux d'accès des agents publics à la formation continue qui est supérieur à celui observé dans le secteur privé.

Mais on constate un cloisonnement trop marqué entre formation initiale et formation continue, une trop faible implication de l'encadrement dans la définition des besoins des services et des agents, une absence d'évaluation des effets des actions de formation, et par conséquent, par l'absence d'articulation entre formation et carrière.

Aujourd'hui, la question **de la formation tout au long de la vie** est devenue **incontournable** pour les fonctions publiques. Elle l'est d'autant plus que l'on se situe dans une **fonction publique de carrière** dont l'un des fondements est que la puissance publique soit garante de l'adaptation constante du service public aux besoins des citoyens.

⇒ MESURES PROPOSEES

- Une nouvelle **structuration des actions** de formation de l'administration centrée sur le projet professionnel des agents :
 - adaptation au poste;
 - évolution du métier;
 - acquisition de nouvelles compétences;

- **L'institution d'un droit individuel à la formation dans la fonction publique (20 heures par an, cumulables sur 6 ans).**

AGENTS NON TITULAIRES

Amélioration de la protection sociale des agents non titulaires, notamment en CDI

Dispositif existant

La protection sociale des agents non titulaires repose sur les dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 pour la fonction publique de l'Etat, du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pour la fonction publique territoriale et du décret n° 91-155 du 6 février 1991 pour la fonction publique hospitalière.

La loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique prévoit que, lorsqu'un agent non titulaire est en fonction depuis six ans au moins de manière continue, son contrat ne peut, à son terme être reconduit que par une décision expresse pour une durée indéterminée (CDI).

Cette évolution de la relation contractuelle conduit logiquement à une réflexion sur l'évolution de la protection sociale à accorder aux agents non titulaires, qu'ils soient titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

⇒ MESURES PROPOSEES

▪ Assouplissement des modalités d'ouverture du congé pour convenances personnelles

Les modalités d'ouverture du congé pour convenances personnelles seraient assouplies au bénéfice de l'ensemble des agents non titulaires, sous réserve des nécessités du service.

Les agents non titulaires pourraient bénéficier d'un congé pour convenances personnelles sans conditions d'ancienneté, pour une durée maximale qui serait allongée au-delà de la durée actuelle de 11 mois et pourrait aller jusqu'à trois années, renouvelable dans la limite de six années.

▪ Introduction de la mobilité en faveur des CDI

Pour tenir compte de la durée indéterminée de la relation contractuelle des agents titulaires d'un CDI, il est proposé de prévoir en leur faveur un dispositif juridique qui rende leur mobilité possible.

• Le congé de mobilité

Le congé de mobilité devrait permettre à l'agent non titulaire d'être recruté par une autre administration, tout en conservant la possibilité de retrouver son emploi précédent sous réserve des nécessités du service.

• La mise à disposition

Un dispositif similaire à celui existant pour les fonctionnaires pourrait également être mis en oeuvre.

• Renforcement de l'information des agents non titulaires

Il est proposé de renforcer les droits des agents non titulaires en matière d'information.

Les agents non titulaires doivent se voir proposer un entretien avant que leur contrat n'arrive à terme afin qu'ils soient informés des intentions de l'administration quant au renouvellement éventuel de ce contrat en CDI.

Le même souci d'information doit exister préalablement à tout licenciement concernant un agent non titulaire.

▪ **Renforcement des procédures d'évaluation des agents non titulaires.**

La logique de performance découlant de la LOLF et l'introduction de CDI dans la fonction publique devrait encourager l'évaluation des agents non titulaires.

Le dispositif envisagé pourrait s'inspirer de celui mis en place, pour les fonctionnaires, par le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002.

C'est dans le cadre de ces entretiens que les administrations pourraient être amenées à examiner, à échéance régulière, les conditions d'emploi des agents non titulaires, et notamment leurs conditions de rémunération.

AGENTS NON TITULAIRES

Mise en place de mécanismes de régulation

Dispositif existant

Pour l'essentiel, il n'est possible de recruter des agents non titulaires sur des emplois permanents que :

- lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes;
- pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient.

Les conditions de recours aux agents non titulaires sont donc très restrictives.

Certaines craintes ont toutefois été exprimées : les plans de résorption de l'emploi précaire n'ont jamais permis d'empêcher durablement le recours à des contractuels; la spécialisation croissante des tâches pourrait notamment pousser à recruter un plus grand nombre de non-titulaires que dans le passé.

⇒ MESURES PROPOSEES

- **Demander aux services, à tous les niveaux, de rendre un compte exact et détaillé de l'évolution des effectifs et des qualifications, notamment dans le cadre des bilans sociaux;**
- **Définir un socle commun aux différents bilans sociaux des ministères pour garantir notamment que la place de l'emploi contractuel au sein de l'emploi public est conforme au statut général des fonctionnaires.**
- **Amorcer une réflexion sur les remplacements, à l'image de la fonction publique territoriale où les centres de gestion peuvent mettre des agents à la disposition des collectivités pour assumer des tâches de remplacement temporaire.**

COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

Bilan et évolution du CET

Dispositif existant

Le compte épargne-temps est un dispositif fixé par les décrets n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création d'un compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État, n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale et n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière, qui ouvrent aux agents de la fonction publique qui le souhaitent la possibilité d'épargner, sous certaines conditions, des droits à congés sur plusieurs années, qu'ils pourront utiliser sous forme d'un congé rémunéré. Le compte épargne-temps s'inscrit dans la logique d'une nouvelle gestion du temps de travail, des ressources humaines et de l'organisation des services, dans le respect des droits des agents et dans le souci de l'efficacité du service public. Il permet de répondre aux attentes des agents de la fonction publique qui souhaitent mieux adapter et diversifier l'organisation de leur temps de travail et de leur temps personnel.

Le dispositif actuel est néanmoins assez contraignant puisque les agents doivent utiliser les droits qu'ils ont acquis dans un certain délai (10 ans à l'Etat, 5 ans dans la fonction publique territoriale).

⇒ MESURE PROPOSEE

- **Etablir un bilan du CET compte tenu des spécificités de chaque fonction publique.**

DIALOGUE SOCIAL

Meilleure association des personnels et des employeurs

Dispositif existant

Le dialogue social et sa qualité sont d'abord question de volonté et d'engagement des partenaires.

Néanmoins, l'idée que certains aspects « structurels » du dialogue social dans la fonction publique pourraient être améliorés est largement partagée, comme l'a notamment montré le rapport Fournier.

Le dialogue social serait en particulier souvent formel dans son contenu, notamment au sein des CTP. Le mode de désignation des représentants au CTP peut, en particulier dans la fonction publique de l'Etat, dans certaines circonstances, ne pas permettre une parfaite représentation des personnels. Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière les représentants des personnels dans ces instances sont directement élus. Du fait de la jurisprudence, les élections « référendaires » se multiplient dans les ministères.

Par ailleurs le paritarisme peut conduire à un certain formalisme du côté de la parité administrative sans réelle plus-value pour le dialogue social.

⇒ MESURES PROPOSEES

- **Inciter à l'élection directe des représentants des personnels dans les CTP;**
- **Permettre de déroger à la composition paritaire des CTP en diminuant le nombre de représentants de l'administration;**
- **Formaliser l'association des employeurs locaux aux discussions concernant l'ensemble de la fonction publique.**

DIALOGUE SOCIAL

Formalisation de l'existence et de la périodicité de rendez-vous sur les questions de GRH et de salaires, ainsi que les conditions de validité des accords

Dispositif existant

Le statut général des fonctionnaires dispose que les organisations syndicales de fonctionnaires négocient avec le Gouvernement sur l'évolution des rémunérations. Le champ de la négociation s'est ensuite étendu à d'autres thèmes (réforme des carrières, formation continue, hygiène et sécurité, emploi des handicapés, emploi précaire, congé de fin d'activité) mais sans formalisation juridique.

Aussi, les rémunérations demeurent le seul thème de négociation officiellement reconnu par le statut général. Entre 1970 et 1983, des accords ont été conclus chaque année, avec un nombre variable de signataires, sauf en 1977. Depuis 1984, les années non couvertes par un accord ont été plus fréquentes : 1984, 1986, 1990, 1993, 1996, 1997. Le dernier accord date de 1998, couvrant les années 1998 et 1999.

Il est à noter que les accords par eux-mêmes n'ont pas de portée juridique. Ils ne peuvent avoir un effet juridique que si le contenu est repris par des vecteurs juridiques appropriés (lois ou décrets).

En effet, conformément à l'article 4 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire.

En outre, la conclusion d'accords ne peut limiter l'exercice du pouvoir réglementaire confié au Premier ministre par l'article 21 de la Constitution.

L'une des principales questions posée par la négociation sociale dans la fonction publique est qu'aucun texte ne fixe de règles pour cette négociation, notamment sur les points suivants : engagement de la négociation, périodicité, conditions de validité de l'accord.

⇒ MESURES PROPOSEES

- **Prévoir des rendez-vous périodiques sur la GRH et les salaires;**
- **Préciser dans quelles conditions les accords sont valides (accord majoritaire ? droit d'opposition majoritaire ?).**